

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences.
Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les PME sous certaines conditions.

Qui est concerné ?

Entreprises concernées

Cette aide est ouverte pour une durée de 3 ans :

- De plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés
- Après conclusion d'un accord collectif pour les entreprises employant entre 50 et 300 salariés.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont exclues de ce dispositif d'aide.

Salariés concernés

Le contrat de génération est constitué d'un binôme entre :

- Un **jeune** âgé de **moins de 26 ans**[1] (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé) embauché en **CDI** et à **temps plein**[2]
- un **senior** d'au **moins 57 ans** (ou au moins 55 ans, s'il est reconnu travailleur handicapé) en **CDI** pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite[3].

N.B : Le temps partiel du jeune salarié est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5es de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.
Par dérogation, il n'y a pas de condition d'âge pour le jeune, s'il est embauché en CDI à la suite d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu avec l'entreprise avant ses 26 ans (ou avant 30 ans pour un travailleur handicapé).

⚠ L'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

---

[1] Moins de 26 ans et au moins 16 ans
La condition d'âge s'apprécie au 1er jour de l'exécution de son contrat

[2] **Dérogation** : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son contrat est transformé en CDI.

[3] Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

Entreprises de moins de 50 salariés



Vous avez embauché un jeune en CDI depuis le 1er janvier 2013 ?

Bénéficiez de l'aide si vous en faites la demande **avant le 15 juin 2013**.

L'aide s'élève à **12 000€** sur **3 ans** par binôme :

- 4 000€ par an, soit
- 1 000€ versés chaque trimestre

Mode d'emploi

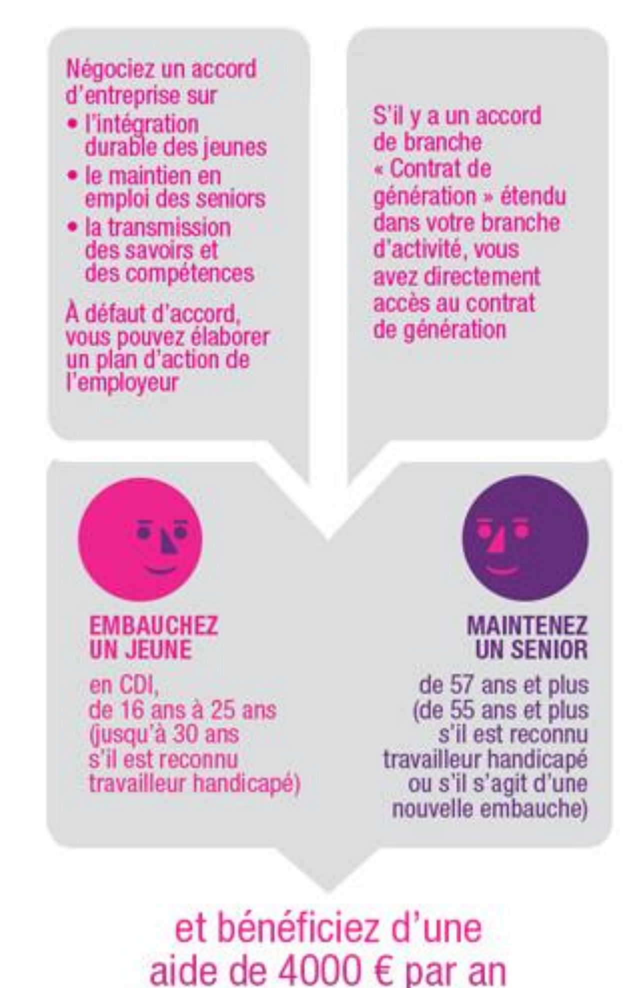
1. Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi services à l'aide du formulaire. Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir
2. Effectuez votre demande au plus tard dans les **3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié**[4]
3. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données par votre entreprise
4. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi services vous envoie une demande d'actualisation. Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées

[4] Si l'embauche a eu lieu entre le 1er janvier et le 1er mars 2013, la demande peut être envoyée **jusqu'au 16 juin 2013**.

Entreprises de moins de 50 à 300 salariés

Vous pouvez bénéficier d'une aide au titre du contrat de génération si vous négociez un accord collectif.

Le principe : un binôme entre un jeune et un senior, un accord



Les conditions pour obtenir l'aide

Négociez un accord collectif

Votre entreprise doit négocier et conclure un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou être couverte par un accord de branche étendu portant sur le contrat de génération[5]. Ces documents doivent comporter des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

[5] Le Synpase, avec ses partenaires sociaux signataires de la Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement, ouvriront les débats en 2013 pour y intégrer le contrat de génération.

Embauchez un jeune en CDI et maintenez un senior en emploi

Après avoir conclu l'accord ou établi le plan d'action, vous embauchez un jeune de moins de 26 ans dans les conditions prévues plus haut (page 1, « Qui est Concerné ? »).

Mode d'emploi

1. **Réalisez un diagnostic** pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise.

2. **Soit vous négociez un accord/plan d'action d'entreprise**
   L'accord collectif (ou le plan d'action), valable 3 ans, doit comporter des mesures (et des objectifs chiffrés). Pour savoir ce que doit contenir l'accord ou le plan d'action.
   L'accord est ensuite déposé auprès de la Direccte, accompagné notamment du diagnostic et d'une fiche descriptive (télécharger le modèle), en plus des documents habituellement demandés pour tout dépôt d'accord d'entreprise.
   Le délai de réponse est de :
   - 3 semaines pour un accord collectif,
   - 6 semaines pour un plan d'action.

   L'absence de réponse vaut validation de l'accord.

En l'absence d'accord ou de plan d'action déposé auprès de la Direccte avant le **30 septembre 2013**, les entreprises sont soumises à une pénalité.
Chaque année, l'entreprise est tenue de réaliser un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif (télécharger le modèle du document d'évaluation).
Dans le cas contraire, elle encourt une pénalité de 1 500 € par mois de retard.

3. **Soit votre entreprise est couverte par un accord de branche**
   Dans ce cas, vous déposez seulement auprès des services de la Direccte le diagnostic spécifique à votre entreprise. Vous pouvez ensuite déposer une demande d'aide.

4. **Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi** services à l'aide du formulaire (effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le 1er jour du contrat de votre jeune salarié). Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir.
   La demande d'aide ne doit être envoyée qu'à partir de la réception de la décision de conformité portant sur l'accord ou le plan d'action rendue par la Direccte (ou en cas d'accord de branche étendu, à compter de la transmission du diagnostic de l'entreprise à la Direccte).

5. **Chaque trimestre**, vous êtes tenu de **transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation** permettant le calcul et le versement de l'aide, dans le mois suivant le trimestre concerné (par exemple, en avril pour la période janvier-mars).
   À défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné.